

Implementasi Sumber Daya Manusia Melalui Peran *Work Ethic: Attitude Dan Character*

Ratna Handayati¹, Mugi Harsono²

¹Universitas Islam Lamongan, Indonesia

²Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email corresponding author: ratnahandayati@gmail.com / mugiharsono_fe@staf.uns.ac.id

ABSTRAK

Sikap atau attitude merupakan evaluasi atau reaksi dari perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek dalam perasaan mendukung atau memihak atau perasaan tidak mendukung atau tidak memihak objek tersebut. Secara umum etos kerja adalah segala kebiasaan baik yang meliputi kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, kesabaran berdasarkan etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Karakter adalah identitas yang menjadi nilai dasar dan ciri khas setiap individu yang menjadi dasar berpikir, dan berperilaku terhadap Tuhan, diri sendiri, orang lain, dan lingkungan, yang kemudian membedakan individu satu dengan yang lain yang tercermin dalam

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia; Etos Kerja, Sikap, Karakter

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia kurang diperhatikan orang sebab hasil investasi dibidang sumberdaya manusia sukar dikuantitatifkan, sulit dilihat dan bersifat jangka panjang (ulrich, 1998: 124). Perhatian mereka lebih ditekankan pada keunggulan organisasional yang dicapai melalui berbagai upaya. Instrumen-instrumen manajemen yang dianggap ampuh merealisasi kebutuhan tersebut adalah dengan penataan ulang proses bisnis secara radikal melalui perubahan struktural maupun kultural, sehingga muncul istilah-istilah seperti benchmarking, core competence, TQM, kaizen, reengineering, rightizing, downsizing, dan lain-lain. Guna mewujudkan ini semua, diperlukan dukungan fungsi sumberdaya manusia untuk implementasinya.

Memperhatikan semua ini, apa yang harus dilakukan bidang sumberdaya manusia? Jawabnya adalah menciptakan suatu peran sumberdaya manusia yang benar-benar baru, dan agenda untuk bidang yang tidak berfokus pada aktifitas sumberdaya manusia tradisional. Manusia tidak boleh didefinisikan dengan apa yang ia lakukan atau kerjakan, melainkan dengan apa yang ia sampaikan dan hasilkan dalam menambah nilai organisasi. Kebutuhan pengembangan kapabilitas organisasi mengarah pada peran baru sumberdaya manusia sebagai sumber kompetitif. Kriteria peran sumberdaya manusia ini berbeda-beda menurut fokus, aktifitas, waktu, metafora dan penciptaan nilai.

Organisasi dapat bertahan dalam waktu yang lama karena dukungan pelaksanaan etika yang baik dalam organisasi (Mayasari et al., 2012). Perilaku etis merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum berhubungan dengan tindakan-tindakan yang benar, yang diperoleh dari luar dan kemudian menjadi prinsip dan dijalani dalam bentuk perilaku (Arifiyani & Sukirno, 2012). Perilaku beretika sangat bergantung pada nilai pribadi yang dianut untuk kesejahteraan orang lain (Hogler et al., 2013).

Pelaksanaan etika yang baik dalam organisasi memiliki keuntungan, yaitu: pertama, perusahaan akan memperoleh dukungan dari berbagai komponen *stakeholder* yang akan memberikan dukungan moril dan material bagi terlaksananya perilaku beretika. Konsumen akan memiliki persepsi positif sehingga menciptakan sikap dan perilaku positif terhadap

produk atau jasa yang ditawarkan oleh organisasi. Kedua, perilaku yang beretika bisa menciptakan praktik-praktik bisnis yang beretika, sehingga akan menciptakan iklim organisasi yang berdampak pada meningkatnya rasa peduli karyawan terhadap organisasi dan kepuasan psikologis atau fisik karyawan dengan lingkungan kerja itu sendiri. Ketiga, perilaku beretika juga mempengaruhi terciptanya sikap kerja yang positif yaitu memiliki komitmen terhadap organisasi yang diartikan sebagai rasa memiliki, pengorbanan yang tinggi terhadap pelaksanaan kerja dan keinginan untuk bisa tinggal lebih lama dalam organisasi (Mayasari et al., 2012; Huang et al., 2012; Deng, 2012).

Implementasi Peran Strategi

Perkembangan fungsi sumberdaya manusia mengikuti sejarah bisnis di United States. Sejarah perkembangan fungsi sumberdaya manusia dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Sejarah Perkembangan Fungsi Sumberdaya Manusia

Periode dan Tokoh	Fungsi Sumberdaya Manusia
1950-an: Miles dan Snow	Rekrutmen, seleksi, record keeping, training, time and motion studies, kesejahteraan dan hubungan serikat kerja
1960-1970: Friedman	Hubungan tenaga kerja, penentuan upah dan sistem, desain keuntungan dan administrasi, kompensasi, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan, pelaksanaan, perencanaan suksesi, manajemen sistem penghargaan, kebijakan pelaksanaan kesempatan kerja yang sama, keamanan jabatan, serta kesejahteraan dan perbaikan pensiun.
1970-an: Nadler	Pelatihan, edukasi dan pengembangan, peran karir dan ahli pengembangan organisasional dengan berfokus pada keefektifan produktivitas individu dan organisasi
1980-an	Penciptaan kapabilitas organisasi melalui perhatian pada tekanan kompetitif, penurunan biaya, perbaikan produktivitas, peningkatan kualitas dan orientasi pada pelanggan.
1990-an	Berfokus pada sejumlah prioritas baru yang lebih berorientasi pada isu-isu bisnis dan kurang berorientasi pada keahlian sumber daya manusia tradisional, diantaranya adalah mendorong tim kerja antar unit fungsional, pembentukan pemikiran yang berorientasi pada pelanggan, mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan dan kompetensi baru, serta ekspansi global.

Sumber: Conner dan Ulrich (1996)

Dengan model banyak peran dari sumberdaya manusia akan membantu dalam menilai seluruh kualitas layanan dan jasa sumberdaya manusia. Selain itu, alokasi nilai diantara berbagai peran sumberdaya manusia menunjukkan persepsi saat ini tentang fungsi sumberdaya manusia, mengidentifikasi bidang-bidang sumberdaya manusia yang tumbuh lebih kuat atau lebih lemah, serta untuk mengevaluasi kinerja sumberdaya manusia saat ini. Peran baru sumberdaya manusia akan lebih banyak memberikan nilai tambah bagi organisasi agar lebih efektif dan kompetitif melalui penurunan biaya, berorientasi pada pelanggan, meningkatnya produktivitas serta komitmen pekerja, dan lain-lain (Fryzel & Wang, 1994).

Berbagai tantangan bisnis yang semakin bertambah kompleks, mengharuskan perusahaan untuk melakukan transformasi radikal dibidang manajemen. Dalam hal ini keunggulan perusahaan ditentukan oleh kapabilitas organisasional. Disini telah jelas bahwa sumberdaya manusia mempunyai peran yang penting. Menurut Ulrich (1997), ada empat peran sumberdaya manusia, yaitu (1) mitra strategik, (2) ahli administratif, (3) pejuang pekerja, dan (4) agen perubahan.

Mitra Strategik

Peran ini berfokus pada penggabungan strategi dan praktik-praktik sumberdaya manusia dengan strategi bisnis. Para profesional sumberdaya manusia bekerja untuk menjadi mitra strategik, membantu memastikan kesuksesan strategi bisnis. Dengan melakukan peran ini profesional-profesional sumberdaya manusia meningkatkan kapasitas bisnis untuk melaksanakan strateginya. Penerapan strategi bisnis ke dalam praktik-praktik sumberdaya manusia membantu bisnis dalam tiga cara yaitu : bisnis dapat beradaptasi terhadap perubahan, bisnis dapat memenuhi permintaan pelanggannya dan bisnis dapat mencapai kinerja keuangan melalui pelaksanaan strategi yang lebih efektif.

Ahli Administratif

Sumberdaya manusia harus memperbaiki efesiensi dari fungsi tradisional mereka dan keseluruhan organisasi. Dalam hal ini membutuhkan profesional-profesional sumberdaya manusia yang mendesain dan menghantarkan proses sumberdaya manusia yang efisien untuk staffing, rewarding, training, penilaian, promosi dan pengelolaan lain pekerja melalui organisasi secara efisien. Perbaikan efesiensi ini pada gilirannya akan membangun kredibilitas sumberdaya manusia yang pada gilirannya akan membuka pintu baginya untuk menjadi mitra strategik.

Pejuang pekerja

Sumberdaya manusia harus berbuat lebih banyak secara terus menerus yang dapat meningkatkan komitmendan kontribusi pekerja. Pada perusahaan-perusahaan dimana modal intelektual menjadi sumberdaya kritis nilai perusahaan, profesional-profesional sumberdaya manusia akan menjadi aktif dan agresif dalam kesuksesan organisasi. Dalam hal ini profesional-profesional sumberdaya manusia harus memahami kebutuhan-kebutuhan pekerja dan memastikan bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut telah terpenuhi. Dengan cara ini diharapkan kontribusi pekerja terhadap organisasi akan meningkat.

Agen Perubahan

Tantangan yang paling berat bagi organisasi adalah tantangan untuk merubah kultur organisasi. Guna melahirkan kultur baru, sumberdaya manusia harus melakukan empat langkah, yaitu : mendefinisikan dan menjelaskan konsep dari perubahan kultur, membuat pernyataan mengapa kultur merupakan pusat dan keberhasilan bisnis, mendefinisikan suatu proses untuk menafsirkan kultur saat ini dan kultur baru yang diinginkan serta mengukur kesenjangan diantara keduanya dan mengidentifikasi pendekatan alternatif terhadap penciptaan perubahan kultur. Tabel 2 berikut ini menunjukkan peran baru sumberdaya manusia menurut beberapa ahli.

Tabel 2. Berbagai Peran Baru Sumberdaya Manusia

Nama Ahli	Peran Baru Sumberdaya Manusia
French (1986)	Peran diagnostik, fasilitator-katalisator, konsultan dan sebagai evaluator.
Schuler and Jackson (1987)	Berperan dibidang perencanaan, staffing penilaian, kompensasi serta pelatihan dan pengembangan.
Schuler (1990)	Oknum bisnis, pembentuk perubahan, konsultan organisasi, formulator dan implementor strategi, manajer yang berbakat, pengontrol biaya dan manajer aset.
Wiley (1992)	Berperan dalam proses strategik (sebagai konsultan, penilai, pendiagnosa, agen perubahan, katalisator, Mitra bisnis, dan amanjer biaya), aspek legal (sebagai auditor, konsultan, pemberi atau provider, dan pendamai), aspek operasional (sebagai peredam permasalahan, agen perubahan, penasehat karyawan, fasilitator, formulator dan konsultan kebijakan).
Walker (dalam ferris, 1994)	Peran pendukung, pemberi service, konsultan dan kepemimpinan.
Becker dan Gerhart (1996)	Sebagai pencipta nilai sebagai salah satu keunggulan kompetitif.
Conner dan Ulrich (1996)	Mitra strategik, ahli administratif, pejuang pekerja,dan agen perubahan.

Work Ethic

Secara umum etos kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etikka yang harus dilakukan di tempat kerja. Menurut Sinamo (2005:2) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, di serati komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Adapun indikator-indikator di dalam etos kerja menurut Sinamo (2005:151) yaitu penuh tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi, Berdisiplin, tekun dan serius, Menjaga martabat dan kehormatan. Maka individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
2. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.

Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah

Daya pendorong bagi pendisiplinan jajaran kerja diberikan oleh Herzberg. Dasar bagi gagasannya adalah bahwa faktor-faktor yang memenuhi kebutuhan orang akan pertumbuhan psikologis, khususnya tanggung jawab dan etos kerja untuk mencapai tujuan yang efektif. Beberapa penelitian riset mendukung asumsi bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik dan bertambahnya kepuasan. Ford menyatakan bahwa 17-18 percobaan disebuah organisasi memperlihatkan peningkatan yang

positif sesudah adanya etos kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa etos kerja memberikan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula. Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan, dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat manusia itu bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta tanggung jawab yang besar.

Attitude

Sikap atau attitude adalah evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu obyek dalam perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak pada obyek tersebut (Berkowitz dalam Anwar, 2013). Menurut Petty & Cacioppo dalam Anwar (2014) secara lengkap mengatakan bahwa sikap adalah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, obyek atau isu-isu. Menurut McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2013) mengemukakan bahwa sikap sebagai *cluster of believe* (kelompok keyakinan), *Assesed feelings* (perasaan dinilai) dan *behavioral intentions* (maksud berperilaku) terhadap orang, obyek atau kejadian (dinamakan obyek sikap). Sikap adalah suatu pendapat menyangkut pemberian alasan secara sadar. Menurut Lapierre dalam Azwar (2013) mengemukakan bahwa sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi atau antisipasi, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan. Menurut Schermerhorn, dkk dalam Wibowo (2013) mendeskripsikan bahwa sikap adalah kecenderungan merespon secara positif atau negatif pada seseorang atau sesuatu dalam lingkungannya. Sikap akan tampak apabila kita mengatakan suka atau tidak suka akan sesuatu atau seseorang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sikap pada hakikatnya merupakan kecenderungan pernyataan seseorang baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya.

Para ahli psikologi sosial menganggap bahwa sikap terdiri dari tiga komponen yaitu :

1. Komponen kognitif (*cognitive component*), yaitu pengetahuan dan keyakinan seseorang mengenai sesuatu yang menjadi obyek sikap.
2. Komponen Afektif (*Affective Component*) ini berisikan perasaan terhadap obyek sikap.
3. Komponen konatif (*conative component*) yaitu kecenderungan melakukan sesuatu terhadap obyek sikap. Ketiga komponen tersebut berada dalam suatu hubungan yang konsisten.

Sikap seseorang memang seharusnya konsisten dengan perilaku. Seandainya sikap tidak konsisten dengan perilaku, mungkin ada faktor dari luar diri manusia yang membuat sikap perilaku tidak konsisten, faktor tersebut adalah sistem nilai eksternal yang berada di masyarakat, diantaranya norma, politik, budaya dan sebagainya. Sikap dapat diklasifikasikan menjadi sikap individu dan sikap sosial. Sikap sosial dinyatakan oleh cara-cara kegiatan yang sama dan berulang-ulang terhadap obyek sosial dan biasanya dinyatakan oleh sekelompok orang atau masyarakat. Sedangkan sikap individu adalah sikap yang dimiliki dan dinyatakan oleh seseorang. Dalam konteks pembahasan ini, sikap yang dimaksud adalah sikap individual, mengingat pendidikan yang dibahas dalam kajian ini menyangkut proses pendidikan secara individual, mengingat keinginan, kebutuhan, kemampuan dan motivasi.

Karakteristik sikap yaitu sikap mempunyai arah, intensitas, keluasaan, konsisten dan spontanitas. Arah disini maksudnya arah positif atau negatif, intensitas maksudnya kekuatan sikap itu sendiri, dimana setiap orang belum tentu mempunyai kekuatan sikap yang sama. Dua orang yang sama-sama mempunyai sikap positif terhadap sesuatu, tidak menutup kemungkinan adanya perbedaan kekuatan sikapnya, yang satu positif tetapi yang satu lagi lebih positif. Keluasaan sikap meliputi cakupan aspek obyek sikap yang disetujui atau tidak disetujui oleh seseorang. Sedangkan konsistensi adalah kesesuaian antara pernyataan sikap dengan responnya,

atau tidak adanya keseimbangan dalam bersikap. Karakteristik sikap terakhir adalah spontanitas yaitu sejauh mana kesiapan subyek untuk mengatakan sikapnya secara spontan. Suatu sikap dapat dikatakan mempunyai spontanitas yang tinggi, apabila sikap dinyatakan tanpa perlu pengungkapan atau desakan agar subyek menyatakan sikapnya.

Character

Karakter diartikan berbeda oleh beberapa ahli dengan berbagai sudut pandang. Sjarkawi mengartikan karakter sebagai kepribadian, yaitu ciri atau karakteristik atau gaya atau sifat khas dari diri seseorang yang bersumber dari bentukan-bentukan yang diterima dari lingkungan, misalnya keluarga pada masa kecil, dan bawaan seseorang sejak lahir (Kusuma, 2010:80). Sedangkan Scerencomenyebutkan bahwa karakter merupakan atribut atau ciri yang membedakan ciri pribadi, ciri etis dan kompleksitas mental dari seseorang, suatu kelompok atau bangsa (Muchlas dan Hariyanto 2012:42). Dalam Kamus Besar karakter disamakan dengan watak yaitu sifat batin amnesia yang mempengaruhi segenap pikiran dan tingkah laku, budi pekerti, serta tabiat.

Muchlas mengartikan karakter sebagai nilai dasar yang membangun pribadi seseorang, terbentuk baik karena pengaruh hereditas maupun pengaruh lingkungan, yang membedakan dengan orang lain, serta diwujudkan dalam sikap kehidupan sehari-hari. Hal tersebut dimaknai bahwa karakter sebagai cara berpikir dan berperilaku yang khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama. Baik dalam lingkungan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Muchlas juga menjelaskan bahwa karakter erat kaitannya dengan nilai perilaku amnesia yang berhubungan dengan Tuhan, diri-sendiri, sesama manusia, lingkungan dan kebangsaan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan berdasarkan norma agama, hukum, tata karma, budaya, adat istiadat, dan estetika yang kemudian dimunculkan dalam perilaku sehari-hari untuk bersikap dan bertindak (Samani dan Hariyanto, 2012:41-43).

Sementara Paulhan mengartikan karakter sebagai perilaku tipikal berbeda yang diyakini oleh pribadi berhadapan dengan nilai-nilai estetis, ekonomis, politis, sosial dan religious (Kusuma, 2010:103). Griek mengatakan karakter adalah paduan daripada segala tabiat manusia yang bersifat tetap, sehingga menjadi tanda yang khusus untuk membedakan orang yang satu dengan yang lain. Hal tersebut dikuatkan dengan pengertian karakter menurut Suyanto, bahwa karakter adalah cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerjasama baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, dan negara (Zubaedi, 2011:9). Dalam buku induk kebijakan pembangunan karakter bangsa 2010-2025, karakter merupakan nilai-nilai yang baik dalam diri dan perilaku.

Berdasarkan beberapa pengertian dan pemahaman mengenai karakter tersebut dapat disimpulkan bahwa karakter merupakan identitas yang menjadi nilai dasar dan ciri khas setiap individu yang menjadi dasar dalam berpikir dan bertindak laku kepada Tuhannya, kepada diri-sendiri, kepada sesamanya, dan kepada lingkungannya, yang kemudian membedakan satu individu dengan individu lainnya yang tercermin dalam sebuah perilaku. Setiap individu tentunya memiliki karakter yang berbeda yang dapat membedakan satu individu dengan individu lainnya. Upaya untuk membentuk individu berkarakter dilakukan melalui pendidikan karakter yang merupakan upaya sadar untuk menjadikan setiap individu memiliki karakter tersebut. Faktor yang mempengaruhi karakter:

1. Corak nilai yang ditanamkan
2. Keteladanan sang idola
3. Pembiasaan
4. Ganjaran dan hukuman
5. Kebutuhan

Fungsi pendidikan karakter

1. Wahana pengembangan, yaitu pengembangan potensi peserta didik untuk menjadi berperilaku yang baik bagi peserta didik yang telah memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan karakter.
2. Wahana perbaikan, yaitu memperkuat kiprah pendidikan nasional untuk lebih bertanggung jawab dalam pengembangan potensi peserta didik yang lebih bermartabat.
3. Wahana penyaring, yaitu untuk menyaring budaya-budaya bangsa sendiri dan budaya bangsa lain yang tidak sesuai dengan nilai-nilai karakter.

Tujuan pendidikan karakter

1. Mengembangkan kebiasaan dan perilaku peserta didik yang terpuji dan sejalan dengan nilai-nilai universal dan tradisi budaya bangsa yang religius
2. Menanamkan jiwa-jiwa kepemimpinan dan tanggung jawab peserta didik sebagai generasi penerus bangsa
3. Mengembangkan kemampuan peserta didik menjadi manusia yang mandiri, kreatif, berwawasan kebangsaan.
4. Mengembangkan lingkungan kehidupan sekolah sebagai lingkungan belajar yang aman, jujur, penuh kreatifitas dan persahabatan, serta dengan rasa kebangsaan yang tinggi dan penuh kekuatan.

Komponen – komponen karakter

Menurut Thomas Lickona (1991) di dalam Pendidikan karakter, terdapat tiga komponen karakter yang baik (*components of good characters*) yaitu *moral knowing* (pengetahuan tentang moral), *moral feeling* (perasaan tentang moral) dan *moral action* (tindakan moral).

1. *Moral Knowing*, *Moral knowing* merupakan hal yang penting untuk diajarkan. *Moral knowing* terdiri dari enam hal yaitu : (1) *moral awareness* (kesadaran moral), (2) *knowing moral values* (mengetahui nilai-nilai moral), (3) *perspective taking*, (4) *moral reasoning*, (5) *decision making*, (6) *self knowledge*;
2. *Moral Feeling*, *Moral feeling* adalah aspek yang lain yang harus ditanamkan kepada anak yang merupakan sumber energi dari diri manusia untuk bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip moral. Terdapat enam hal yang merupakan aspek emosi yang harus mampu dirasakan oleh seseorang untuk menjadi manusia berkarakter yaitu : (1) *conscience* (nurani), (2) *self esteem* (percaya diri), (3) *emphaty* (merasakan penderitaan orang lain), (4) *loving the good* (mencintai kebenaran), (5) *self control* (mampu mengontrol diri), (6) *humility* (kerendahan hati);
3. *Moral Action*, *Moral action* adalah bagaimana membuat pengetahuan moral dapat diwujudkan menjadi tindakan nyata. Perbuatan tindakan moral ini merupakan hasil (*outcome*) dari dua komponen karakter lainnya. Untuk memahami apa yang mendorong seseorang dalam perbuatan yang baik (*act morally*) maka harus dilihat tiga aspek lain dari karakter, yaitu kompetensi (*competence*), keinginan (*will*) dan kebiasaan (*habit*).

Dari komponen-komponen yang telah disebutkan diatas, terdapat pilar-pilar kehidupan yang berasal dari nilai-nilai luhur universal dimana pilar karakter tersebut yang dapat ditanamkan pada diri peserta didik. Menurut Azra (dalam Muslich, 2010) menjelaskan bahwa dalam mewujudkan pendidikan karakter, tidak dapat dilakukan tanpa adanya penanaman nilai-nilai karakter. Ia mengungkapkan terdapat Sembilan pilar karakter yaitu :

1. Cinta tuhan dan segenap Ciptaan-nya
2. Kemandirian dan tanggung jawab

3. Kejujuran atau amanah
4. Hormat dan santun
5. Dermawan, suka tolong menolong dan kerjasama
6. Percaya diri dan pekerja keras
7. Kepemimpinan dan keadilan
8. Baik dan rendah hati
9. Toleransi, kedamaian dan kesatuan

Kesembilan pilar karakter itu, harus diajarkan secara sistematis dalam model pendidikan *holistic* yang menggunakan metode *knowing the good*, *feeling the good*, dan *acting the good*. *knowing the good* bisa mudah diajarkan sebab pengetahuan bersifat kognitif saja. Setelah *knowing the good* harus ditumbuhkan *feeling loving the good*, yakni bagaimana merasakan dan mencintai kebaikan menjadi suatu alat yang bisa membuat orang senantiasa mau berbuat suatu kebaikan. Dengan cara demikian akan tumbuh kesadaran bahwa orang mau melakukan perilaku kebaikan karena dia cinta dengan perilaku kebaikan itu. Setelah terbiasa melakukan kebaikan, maka *acting the good* itu berubah menjadi kebiasaan.

KESIMPULAN

Pimpinan mempunyai tugas dan tanggung jawab besar dalam membangun segala perilaku etis di dalam kantor, sebab segala hal yang dilakukan oleh pemimpin adalah demonstrasi yang normatif, sehingga perilaku etis didalam organisasi merupakan ukuran utama dilihat dari pemimpin karena, pemimpin menjadi teladan dalam pelaksanaan nilai-nilai etik secara praktis. Oleh karena itu sedikit pelanggaran etika yang dibuat atasan berdampak pada pembentukan serta pengambilan kebijakan dan otomatis akan diikuti oleh bawahan.

Pada umumnya top companies di Indonesia telah melaksanakan empat peran sumberdaya manusia secara seimbang. Hal ini diperlukan untuk pengembangan kapabilitas organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis yang makin kompak. Masing-masing peran sumber daya manusia saling mendukung satu sama lain meski masing-masing peran merupakan sesuatu yang berbeda satu sama lain.

Karakter menjadi hal sangat penting dan menjadi perhatian khusus bagi lembaga pendidikan, karakter merupakan penanaman nilai-nilai moral kepada seseorang atau sekelompok orang dan mendorong mereka untuk melakukan kebiasaan-kebiasaan baik dalam kehidupan sehari-hari seperti sopan santun, etika berbicara, sikap jujur, bertanggung jawab, adil, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifiyani, A. H., & Sukirno. (2012). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus PT Adi Satria Abadi Yogyakarta). *Jurnal Nominal, Volume I Nomor I*, Tahun 2012
- Conner, J. and Ulrich, D. 1996. Human Resource Roles : Creating Value, Not Rhetoric. *Human Resource Planning*, 19 (3) : 38-49.
- Deng, X. (2012). Understanding Consumer's Responses to Enterprise's Ethical Behaviors: An Investigation in China. *J Bus Ethics* (2012) 107:159-181 DOI 10.1007/s10551-011-1031-6
- Fryzell G.E and Wang J. 1994 The Fourtune Corporation Reputation Index : Reputation for What? *Journal of Management*, 20: 1-14

-
- Hogler, R., Henle, C., & Gross, M. (2013). Ethical Behavior and Regional Environments: The Effects of Culture, Values, and Trust. *Employ Respons Rights J* (2013) 25:109-121 DOI 10.1007/s10672-013-9215-0
- Huang, C.C., You, S. C., & Tsai, T. M (2012). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics* 19(4) 513-529, *The Author(s) 2012, Reprints and permission: sagepub.co.uk, Journal Permissions .nav.* 10.1177/0969733011433923, nej.sagepub .com
- Kusuma, Doni A. 2010. *Pendidikan Karakter Strategi Mendidik Anak Di Zaman Global*. Jakarta: Grasindo.
- Kemendiknas, 2010. Bahan Pelatihan Penguatan Metodologi Pembelajaran Berdasarkan Nilai-Nilai Budaya Untuk Membentuk Daya Saing Dan Karakter Bangsa. Jakarta.
- Muslich, Masnur. 2010. *Pendidikan Karakter, Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nurrachmi, I., Maharani, D., Syahidin, S., Maulana, W., Nurhayati, Y., Sugiarto, M., ... & Yusdita, E. E. (2021). KEWIRAUSAHAAN POLA PIKIR, PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN.
- Samani, Muchlas dan Hariyanto. 2012. *Konsep Dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Syairozi, M. I., Pambudy, A. P., & Yaskun, M. (2021). Analisis Penerapan Good Governance dalam Sistem Informasi Keuangan Daerah. *Prosiding Penelitian Pendidikan dan Pengabdian 2021*, 1(1), 49-59.
- Ulrich, D. 1997. Human Resource Champions: *The Next Agenda for Adding Value and delivering Result*. Boston : Harvard Business School Press.
- Ulrich, D. 1998. A New Mandate for Human Resource Planning, January-February
- Mayasari, I., Wiadi, I., Maharani, A., & Pramono, S. R. (2012). Penerapan Nilai Integritas dan Perspektif Gender dalam Perilaku Beretika. *Jurnal KINERJA Volume*16, No.2, Th. 2012 Hal. 153-179
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Zubaedi, 2011. *Desain Pendidikan Karakter Konsepsi Dan Aplikasinya Dalam Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Kencana.